LES INDISPENSABLES VUIBERT

# Droit du travail

Isabelle Beyneix

L'essentiel

+ de 20 fiches de cours

+ de 130 QCM commentés

8 cas pratiques corrigés

7 analyses d'arrêts

Vuibert

# Sommaire


Mode d'emploi . . . . . 4

## Partie I. Les relations individuelles : le contrat de travail

Fiche 1. Le droit commun du contrat de travail : les sources . . . . . 7
Fiche 2. Le droit commun du travail : les prérogatives de l'employeur . . . . . 17
Fiche 3. Le droit commun du travail : les droits des salariés (1) . . . . . 27
Fiche 4. Le droit commun du travail : les droits des salariés (2) . . . . . 37
Fiche 5. Le droit commun du travail : les modifications du contrat de travail . . . 47
Fiche 6. Le contrat de travail de droit commun : le contrat à durée indéterminée (CDI) . . . . 57
Fiche 7. Les contrats de travail spéciaux : le contrat à durée déterminée (CDD) . . . . . 67
Fiche 8. Les contrats de travail spéciaux : le contrat de travail temporaire ou le contrat de travail intérimaire (CTT) . . . . . 77
Fiche 9. Les clauses particulières du contrat de travail . . . . . 87

## Partie II. Les relations individuelles : la fin du contrat de travail

Fiche 10. Le départ voulu par l'employeur : licenciement pour motif personnel . . . 97
Fiche 11. Les mesures de prévention légale du licenciement économique . . . . . 107
Fiche 12. Le départ voulu par l'employeur : le licenciement pour motif économique . . 117
Fiche 13. Le départ voulu par le salarié : la prise d'acte et la rupture négociée . . . . 127
Fiche 14. Le départ voulu par le salarié : la démission . . . . . 137
Fiche 15. Le départ voulu par le salarié : la transaction . . . . . 147
Fiche 16. Les conflits individuels : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel . . . 157

## Partie III. Les relations collectives

Fiche 17. Les délégués du personnel (DP) . . . . . 159
Fiche 18. Le comité d'entreprise (CE) : constitution et composition . . . . . 169
Fiche 19. Le comité d'entreprise (CE) : fonctionnement et attributions . . . . . 179
Fiche 20. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). 189
Fiche 21. Les syndicats représentatifs et les délégués syndicaux (DS). . . . . 199
Fiche 22. La négociation collective . . . . . 209
Fiche 23. Les différents niveaux de négociations collectives . . . . . 219
Fiche 24. Les conflits collectifs : la grève et le *lock out* . . . . . 229

Index . . . . . 238

# Mode d'emploi

Les ouvrages de la collection « Les indispensables Vuibert » sont composés de fiches comportant des rappels des notions clés, des questions à choix multiples commentées et des exercices intégralement corrigés.

Ces ouvrages sont conçus pour favoriser la mise à niveau, la mémorisation et la révision/préparation des épreuves. Ils proposent une organisation synthétique des connaissances et une application à la fois immédiate et progressive.

## Organisation de l'ouvrage

La *première partie* présente les relations individuelles du travail, à savoir les rapports employeur/salarié. Il s'agit d'étudier le droit commun du travail, c'est-à-dire les règles communes s'appliquant à tous : les sources du droit du travail, les droits des salariés et les prérogatives de l'employeur. Cette partie traite également des différents contrats de travail envisageables en droit français (CDI, CDD, CTT), ainsi que de la possibilité de modifier ou non le CDI d'un salarié. En outre, les principales clauses usuelles du contrat de travail sont également étudiées (clause de non-concurrence, clause d'exclusivité… etc.).

La *deuxième partie* traite encore des relations individuelles mais cette fois sous l'angle de la fin du contrat de travail, qu'elle soit le fait de l'employeur (licenciement pour motif personnel, licenciement économique et prévention de ce dernier) ou bien qu'elle résulte du libre choix du salarié (prise d'acte, rupture négociée, démission, transaction). Les conflits individuels résultant du harcèlement moral et sexuel sont également présentés.

La *troisième partie* concerne les relations collectives du travail. Il est ici question de la représentation collective avec la création et le rôle des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE), du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que des délégués syndicaux (DS) au sein de l'entreprise. Il s'agit également d'étudier la négociation collective (accord national interprofessionnel (ANI), convention et accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou de branche). Enfin, il est également traité des conflits collectifs (grève et *lock out*).

Un *index* permet de retrouver rapidement l'ensemble des notions abordées dans les fiches aussi bien dans les rappels de cours que dans les applications.

Les principaux sigles et abréviations utilisés dans l'ouvrage sont répertoriés dans la table ci-après.

FICHE 8

# Les contrats de travail spéciaux : le contrat de travail temporaire ou intérimaire (CTT)

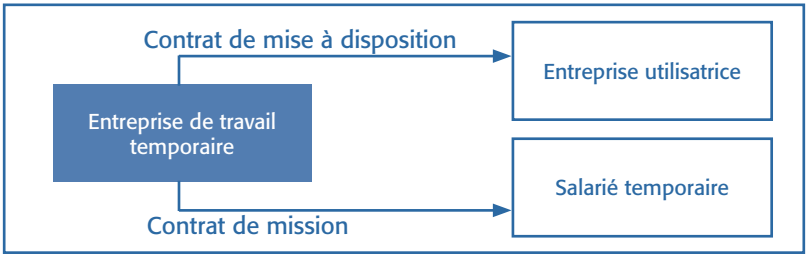
## 1 Définition

Le recours au travail temporaire a pour objet la **mise à disposition temporaire** d'un salarié (également appelé « l'intérimaire ») par une entreprise de travail temporaire (personne physique ou morale) au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

– d'un **contrat de mise à disposition** entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ;
– d'un **contrat de mission** entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (art. L. 1251-1 C. trav.).

Figure 8.1. Les différents contrats composant le contrat de travail temporaire




Par dérogation, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer des **activités de placement privé** à titre lucratif (c'est-à-dire la fourniture à titre habituel de services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail, art. L. 5321-1 C. trav.) et l'**activité d'entreprise de travail à temps partagé** (art. L. 1251-4 C. trav.).

## 2 Les cas de recours au contrat de travail temporaire

Le contrat de mission, quel que soit son motif, **ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente** de l'entreprise utilisatrice (art. L. 1251-5 C. trav.). La mission est une tâche précise et temporaire qui concerne quasiment les mêmes cas que le CDD (fiche 7).

**Attention**

Dans les **6 mois qui suivent un licenciement pour motif économique**, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Il est également interdit de recourir au CTT pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est **suspendu** à la suite d'un conflit collectif de travail et pour certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste (art. L. 4154-1 C. trav.), ainsi que pour remplacer le médecin du travail (art. L. 1251-10 C. trav.).

Exceptions :

– lorsque la durée du contrat de mission n'est **pas susceptible de renouvellement** et n'excède **pas 3 mois** ;
– lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une **commande exceptionnelle** à l'exportation.

Il faut en informer au préalable le CE ou les DP s'il en existe (art. L. 1251-9 C. trav.). L'employeur doit cependant toujours respecter la **priorité de réembauche du salarié licencié pour motif économique** durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en a fait la demande (art. L. 1233-45 C. trav.).

## 3 Le contrat de mission

Il comporte un **terme fixé** avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois, le contrat peut **ne pas comporter de terme précis** dans le cas du **remplacement d'un salarié** absent, d'un salarié dont le contrat est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI, d'un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI, du remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, du chef d'une exploitation agricole. Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (art. L. 1251-11 C. trav.).

En outre, lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour remplacement du chef d'entreprise, il peut **prendre effet avant l'absence** de la personne à remplacer (art. L. 1251-14 C. trav.).

Tableau 8.1. Durée totale maximale du contrat de travail temporaire

| Durée totale maximale du contrat | Cas |
|---|---|
| 18 mois | Avec renouvellement. |
| 9 mois | Attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.<br>Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. |
| 24 mois | Mission exécutée à l'étranger.<br>Départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste.<br>Commande exceptionnelle à l'exportation. |
| 36 mois | Cycle de formation effectué en apprentissage. |

## A. Une possible période d'essai

Le contrat de mission **peut** comporter une période d'essai rémunérée dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

- **2 jours** ouvrés si le contrat est conclu pour une **durée inférieure ou égale à 1 mois** ;
- **3 jours** ouvrés si le contrat est conclu pour une **durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois** ;
- **5 jours** ouvrés si le contrat est conclu pour une **durée supérieure à 2 mois**.

## B. Les modalités du contrat de mission

Il est écrit et comporte la **reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition** (cf. art. L. 1251.43 et V. *infra*) :

- la qualification professionnelle, les lieux et horaires de la mission, la nature des équipements de protection éventuels (fournis ou non par l'entreprise de travail temporaire) ;
- le montant de la rémunération avec les différentes composantes et l'indemnité de fin de mission ;
- la durée éventuelle de la période d'essai ;
- une éventuelle clause de rapatriement ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;

– la mention que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite, la liste des postes à pourvoir par des CDI (si cela existe déjà pour les salariés en CDI, art. L. 1251-16 C. trav).

Si le salarié est embauché en CDI, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des **3 mois précédant le recrutement** est prise en compte pour **le calcul de l'ancienneté** du salarié. Cette durée est **déduite de la période d'essai** éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail (art. L. 1251-38 C. trav.). En outre, le contrat de mission est transmis au salarié **au plus tard dans les 2 jours ouvrables** suivant sa mise à disposition (art. L. 1251-7 C. trav.).

La suspension du contrat de mission du salarié ne fait **pas obstacle à l'échéance** de ce contrat (art. L. 1251-29 C. trav.). Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant peut être **avancé ou reporté** à raison **d'1 jour pour 5 jours** de travail. Pour les missions **inférieures à 10 jours de travail**, ce terme peut être **avancé ou reporté de 2 jours.** Cependant, l'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue **de plus de 10 jours**, ni de conduire à un **dépassement de la durée maximale** du contrat de mission fixé par la loi (art. L. 1251-20 C. trav.). Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un **salarié temporairement absent** ou dont le contrat de travail est **suspendu** ou pour un **remplacement d'un chef d'entreprise**, le terme de la mission initialement fixé peut être **reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi** (art. L. 1251-31 C. trav.).

Pendant la durée de la mission, **l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail** (art. L. 1251-21 C. trav.). Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole (art. L. 1251-22 C. trav.). Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, **aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration**, dont peuvent bénéficier ces salariés (art. L. 1251-24 C. trav.).

### C. La rémunération

Elle **ne peut être inférieure** à celle prévue au contrat de mise à disposition qui fait apparaître son montant avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un **salarié de qualification professionnelle équivalente** occupant le même poste de travail (art. L. 1251-43, al. 6, C. trav.).

### D. L'indemnité de congé payé

Le salarié a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée. Le montant de l'indemnité est calculé **en**

**fonction de la durée** de la mission et **ne peut être inférieur au 10e de la rémunération totale brute** perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

## E. L'indemnité de fin de mission

Si, à la fin de la mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une **indemnité de fin de mission** destinée à compenser la précarité de sa situation. Elle est égale à **10 % de la rémunération brute totale due au salarié** (art. L. 1251-32 C. trav.). Elle n'est **pas due** en cas d'**emploi saisonnier**, lorsque le contrat de mission correspond à des **stages de formation**, des **bilans de compétences** ou des **actions de validation d'acquis de l'expérience**, dans le cas de **rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié**, en cas de **faute grave** ou de **force majeure** (art. L. 1251-33 C. trav.).

## F. La rupture

L'entreprise de travail temporaire qui **rompt le contrat** de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, **sauf faute grave** de ce dernier ou cas de **force majeure** (qui n'est pas constitué par la rupture du contrat de mise à disposition, art. L. 1251-27 C. trav.), un **nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables**. Le nouveau contrat de mission ne peut comporter de modification d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaires de travail et de temps de transport. À défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir au contrat précédent, l'entreprise de travail temporaire assure au salarié une **rémunération équivalente** à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'**indemnité de fin de mission.**

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est **supérieure à 4 semaines**, l'entreprise de travail temporaire peut satisfaire à ses obligations au moyen de **3 contrats successifs** au plus (art. L. 1251-26 C. trav.).

La **rupture anticipée** du contrat de mission qui intervient à **l'initiative du salarié** ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des **dommages et intérêts** correspondant au préjudice subi, sauf si le salarié justifie de la **conclusion d'un CDI**. Hors accord des parties, le salarié est tenu de respecter un **préavis** dont la durée est calculée à raison **d'1 jour par semaine** compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ; de la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis. Dans les 2 cas, la durée totale du préavis ne peut être **inférieure à 1 jour** ni **supérieure à 2 semaines** (art. L. 1251-28 C. trav.).

### G. Le renouvellement

Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, **ne peut excéder la durée maximale de 18 mois, 9 mois, 24 mois ou 36 mois** selon les cas (cf. art. L. 1251-12 C. trav.). Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme (art. L. 1251-35 C. trav.). À l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD, ni à un contrat de mission, avant **l'expiration d'un délai de carence** calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus, sur le modèle de ce qui est prévu légalement concernant le CDD (fiche 7). Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les 2 contrats sont les **jours d'ouverture de l'entreprise** ou de l'établissement utilisateur (art. L. 1251-36 C. trav.). La requalification du CTT en CDI est envisageable pour les mêmes raisons que dans les cas relatifs au CDD (fiche 7).

## 4 Le contrat de mise à disposition

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition (art. L. 1251-42 C. trav.).

### A. La mise à disposition

Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

- le **motif** pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ;
- le **terme** de la mission ;
- le cas échéant, la **clause prévoyant la possibilité de modifier le terme** de la mission ;
- les **caractéristiques particulières du poste** de travail à pourvoir et, notamment, les éventuels risques particuliers pour la santé, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- la **nature des équipements de protection individuelle** que le salarié utilise et si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la **rémunération** avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail (art. L. 1251-43 C. trav.).

Enfin, toute **clause** tendant à **interdire l'embauche** par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est **réputée non écrite** (art. L. 1251-44 C. trav.).

### B. Le statut des salariés de l'entreprise de travail temporaire

Pour calculer les **effectifs d'une entreprise de travail temporaire**, il est tenu compte :

– des **salariés permanents** de cette entreprise ;
– des **salariés temporaires** qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile (art. L. 1251-54 C. trav.).

Pour l'application aux salariés temporaires, l'**ancienneté** s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ils ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des **contrats de mission** (art. L. 1251-55 C. trav.).

## APPLICATIONS

### QCM

Choisissez, parmi les propositions suivantes, la ou les bonnes(s) réponse(s).

**8.1. L'indemnité de fin de mission est égale :**

- ○ **a.** à 10 % de la rémunération brute totale due au salarié.
- ○ **b.** à 6 % de la rémunération brute totale due au salarié.
- ○ **c.** à 20 % de la rémunération brute totale due au salarié.

**8.2. Le contrat de mission est :**

- ○ **a.** renouvelable une fois.
- ○ **b.** renouvelable 2 fois.
- ○ **c.** jamais renouvelable.

**8.3. Le délai de carence entre CTT n'est pas applicable :**

- ○ **a.** lorsque le contrat de mission est conclu en raison de travaux urgents.
- ○ **b.** lorsque le contrat de mission est conclu pour pourvoir à un emploi saisonnier ou d'usage
- ○ **c.** en cas de remplacement d'un chef d'entreprise ou personnes assimilées.
- ○ **d.** lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture.
- ○ **e.** lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.
- ○ **f.** lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture.

**8.4. Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission :**

- ○ **a.** il est réputé avoir conclu un nouveau contrat de mise à disposition.
- ○ **b.** il est réputé avoir conclu un CDI.
- ○ **c.** il est réputé avoir conclu un CDD.

**8.5. La clause interdisant l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission :**

- ○ **a.** est autorisée.
- ○ **b.** est réputée non écrite.
- ○ **c.** est caduque.

**8.6. Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :**

- ○ **a.** des salariés permanents de cette entreprise.
- ○ **b.** des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.
- ○ **c.** des salariés des entreprises utilisatrices.

## **Exercice.** Cas pratique

La société Belle & Bonne est une entreprise française de vente de produits cosmétiques bio à base de topinambours promettant à ses utilisatrices de paraître 10 ans plus jeune après seulement 6 semaines d'utilisation. Son siège social est situé à Paris, elle est dirigée par M. Guy Relande. Cette entreprise de 80 salariés en pleine expansion possède des boutiques dans les plus grandes villes de France. M. Simon Strueu, directeur des ressources humaines, a embauché au siège social Mlle Éva Zion, intérimaire, pour une mission d'hôtesse d'accueil en remplacement d'une salariée absente. Celle-ci vient de finir ses études de droit et cherche du travail dans son domaine d'activité. En attendant, elle a débuté sa mission le lundi 2 décembre 2013 et celle-ci s'est achevée le lundi 2 juin 2014. Mlle Éva Zion a travaillé à l'accueil du public à raison de 5 jours par semaine. À l'issue du contrat, très content d'elle, M. Simon Strueu envisage de renouveler son contrat pour 6 autres mois, la salariée absente que remplace Mlle Eva Zion n'étant toujours pas de retour.

1. M. Simon Strueu peut-il renouveler le CTT immédiatement après la fin de son premier contrat ?

2. Durant le même laps de temps, Mlle Éva Zion a trouvé un emploi en CDI correspondant à ses études de juriste spécialisée en droit fiscal. Peut-elle rompre le CTT ?

# CORRIGÉS

## QCM

**8.1.** ☑ **a.** L'indemnité de fin de mission est égale à 10 % de la rémunération brute totale due au salarié.

**8.2.** ☑ **a.** Le contrat de mission en matière de travail temporaire est renouvelable une fois.

**8.3.** ☑ **a.** ☑ **b.** ☑ **c.** ☑ **d.** ☑ **e.** Le délai de carence entre contrat de travail temporaire n'est pas applicable lorsque le contrat de mission est conclu en raison de travaux urgents, pour pourvoir à un emploi saisonnier ou d'usage, en cas de remplacement d'un chef d'entreprise ou d'une personne assimilée, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

**8.4.** ☑ **b.** Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission, il est réputé avoir conclu un CDI.

**8.5.** ☑ **b.** La clause interdisant l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite. La réputation non écrite est une forme d'éradication des clauses. La caducité est la sanction d'un élément manquant nécessaire à la formation d'un acte.

**8.6.** ☑ **a.** ☑ **b.** Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte des salariés permanents de cette entreprise, ainsi que des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

## **Exercice.** Cas pratique

**1.** Lorsqu'une mission prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau, sous CTT ou sous CDD, avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours ; à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Ce délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Mais cette règle d'attente entre deux contrats de travail temporaire ne s'applique pas, notamment, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Le contrat de travail temporaire ne peut être renouvelé qu'une fois en cas de remplacement d'un salarié pour une durée maximum de 18 mois avec renouvellement.

En l'espèce, Mlle Éva Zion ayant travaillé 6 mois en intérim pour la société Belle & Bonne, M. Simon Strueu aurait dû attendre 2 mois avant de pouvoir lui faire conclure un nouveau contrat de travail temporaire. Cependant, s'agissant d'une nouvelle absence de la salariée remplacée, cette règle ne s'applique pas. Il peut donc conclure un nouveau contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire de Mlle Éva Zion pour une durée maximale de 12 mois, la salariée ayant déjà effectué 6 mois dans l'entreprise.

**2.** La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit, pour l'entreprise de travail temporaire, à des dommages et intérêts, sauf si le salarié justifie de la conclusion d'un CDI. Sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis. Cependant la durée totale du préavis ne peut être supérieure à 2 semaines.

En l'espèce, Mlle Éva Zion ne devra pas de dommages et intérêts à l'entreprise de travail temporaire car la rupture est due à la conclusion d'un CDI. La durée totale du contrat, renouvellement compris, est de 12 mois. Mlle Éva Zion devrait donc effectuer 48 jours de préavis, mais la durée totale du préavis ne pouvant être supérieure à 2 semaines, elle ne devra respecter que 2 semaines de préavis.

LES INDISPENSABLES VUIBERT

# Droit du travail

## Une collection indispensable pour…

- Acquérir les bases d'une discipline
- Se mettre à niveau
- Réviser et s'entraîner pour les examens

## Sommaire

**Partie I.** Les relations individuelles : le contrat de travail
**Partie II.** Les relations individuelles : la fin du contrat de travail
**Partie III.** Les relations collectives

## Public

- Étudiants des universités (licence, IAE…)
- Étudiants en écoles de management
- Professionnels en formation continue

ISBN : 978-2-311-01295-8

Retrouvez tous les ouvrages sur www.Vuibert.fr